

[業界別レポート] 働く人と職場 －居酒屋編－

[業界別レポート] 働く人と職場－居酒屋編－ とは

「[業界別レポート] 働く人と職場」は、特定の業界で働く意識や職場に関する意識について、個人側と企業側に調査した結果をまとめています。本レポートは中でも、飲食業界の居酒屋を対象としたものです。

個人側は4セグメントに分かれます。現在就業している「A. 就業者」、過去に就業経験がある「B. 離職者」、居酒屋での就業経験はないが就業に興味関心はある「C. 意向者」、居酒屋での就業経験がなく就業に興味関心もない「D. 非意向者」です。企業側は店長以上の役職の方を対象としています。

居酒屋（飲食）業界全体に共通する魅力、もっと高められる魅力を理解する手がかりとしてご活用ください。

【目次】

回答者プロフィール	2
1. 仕事の選択理由	3
2. 仕事を継続する理由	5
3. 離職の理由	7
4. 必要を感じる改善点	9
5. 意向・非意向の理由	11
【参考】 勤務時間	13

調査概要

- ・調査名：特定業種に関する調査
- ・調査目的：求人と求職の需給ギャップがある特定業種における、労働者側と企業側双方の実態を把握し、今後解決策を模索する上での基礎資料とすること。
- ・調査方法：インターネット調査（クロス・マーケティング社モニター利用）
- ・調査期間：2015年3月25日（水）～3月29日（日）
- ・調査対象：20～59歳までの男女（全国）
 - 個人側
 - －現在、対象業種に従事している人
 - －過去に対象業種に従事したことがある人
 - －これまで対象業種に従事したことがない、かつ対象業種での就業意向がある人
 - －これまで対象業種に従事したことがない、かつ対象業種での就業意向がない人
 - 企業側
 - －現在、対象業種に勤務しており、職位が管理職（店長）・経営層、かつ人事（採用）または総務業務を担当している人

セグメントごとの回答者数は下の表のとおり。本レポートの対象は居酒屋の、計892人。

		個人側				企業側
		就業経験者		就業非経験者		
		A. 就業者	B. 離職者	C. 意向者	D. 非意向者	
飲食店	ファーストフード	102	368	200	200	30
	居酒屋	118	337	200	200	37
介護サービス		188	186	200	200	142
ドライバー		195	188	200	200	141

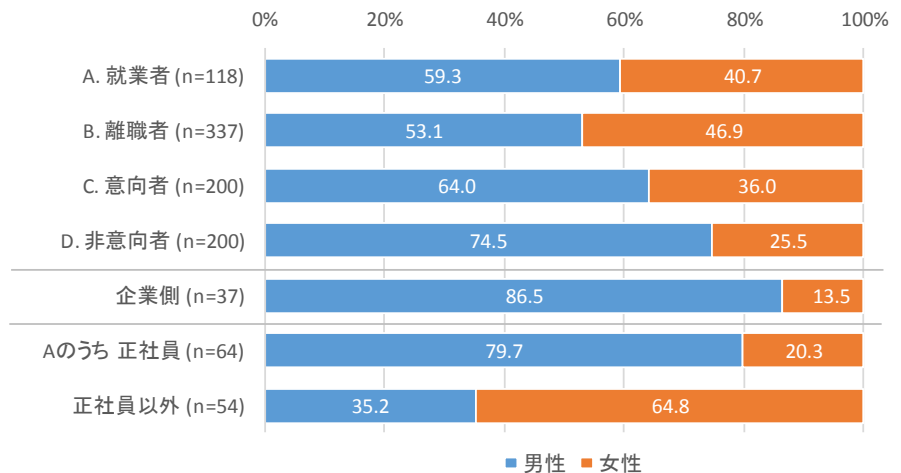
※ なお、四捨五入の関係で数表内の%の合計が100とならない場合がある。

回答者プロフィール

■ 性別

回答者の性別分布は、右のグラフのとおり。A.就業者、B.離職者ともに5割以上が男性、女性は4割程度。企業側は男性が8割以上を占める。

Aのうち正社員※1では、8割程度が男性、正社員以外※2では6割以上が女性。

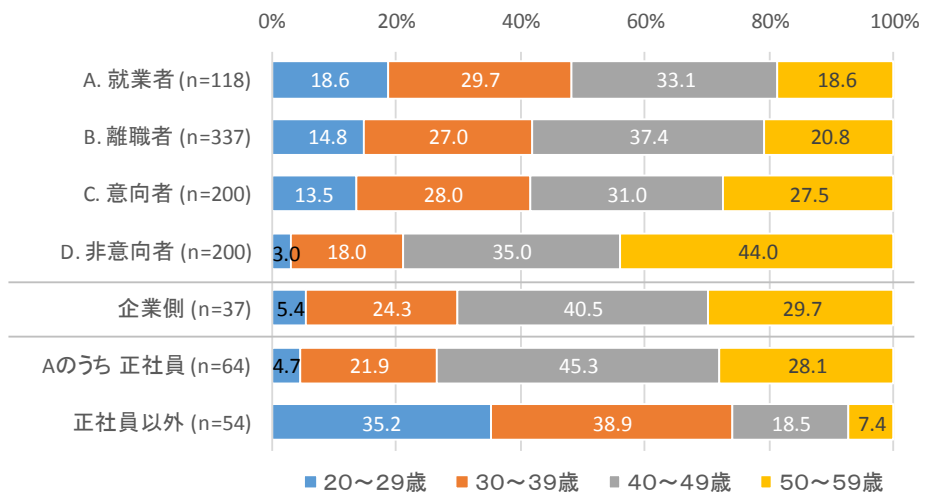


■ 年齢

回答者の年齢分布は、右のグラフのとおり。

A.就業者は20代と50代が同程度だが、D.非意向者は50代が多い。

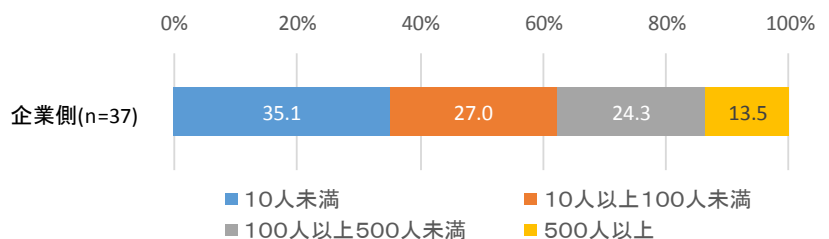
企業側は役職者ということもあり40代以上の割合が高く、就業者、特に正社員以外は20代・30代が比較的多い。



■ 従業員規模

企業側の勤務先従業員規模は、右のグラフのとおり。

10人未満が35.1%と、少人数で経営している居酒屋が多いことがわかる。一方で、500人以上という企業も13.5%ある。



※1自営業者等を少数含む。

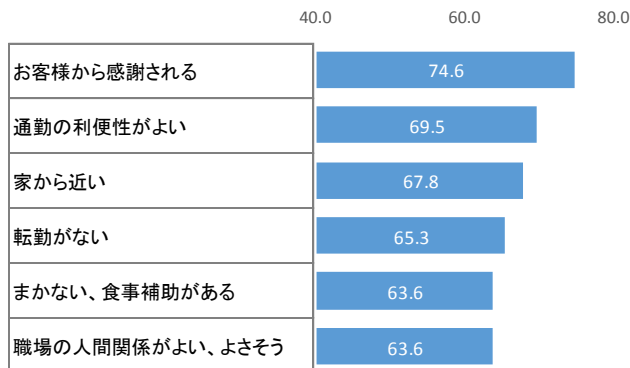
※2パート、アルバイト、契約社員、派遣社員など。なお、正社員以外のうち学生アルバイトは3.9%。

1. 仕事の選択理由

A. 就業者と企業側

A. 就業者の上位5項目

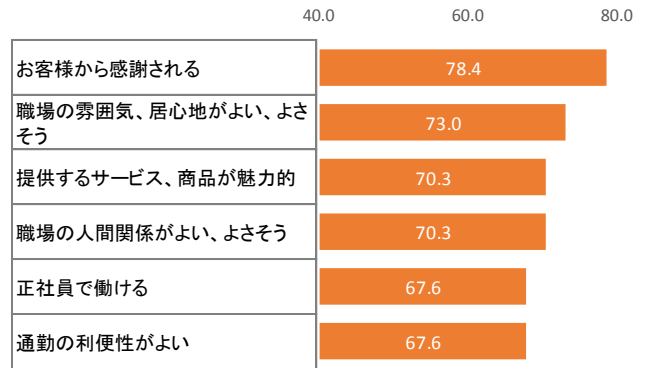
就業者が現在の仕事を選んだ理由は、「お客様から感謝される」がもっとも多い。続く3項目は勤務場所に関するものとなっている。「まかない、食事補助がある」は居酒屋の特色と言えるだろう。



(%, n=118)

企業側の上位5項目

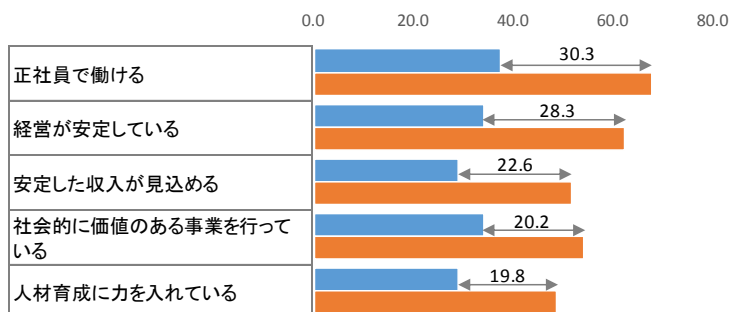
企業側が考える理由を見ると、「お客様から感謝される」「職場の人間関係がよい、よさそう」「通勤の利便性がよい」の3つは、就業者の上位項目と一致している。



(%, n=37)

A. 就業者と企業側のギャップが大きい5項目

「正社員で働ける」などのキャリア形成に関するものや、「経営が安定している」など会社・事業の評価に関するものについてはギャップが大きくなっている。いずれも企業側の方が多い。

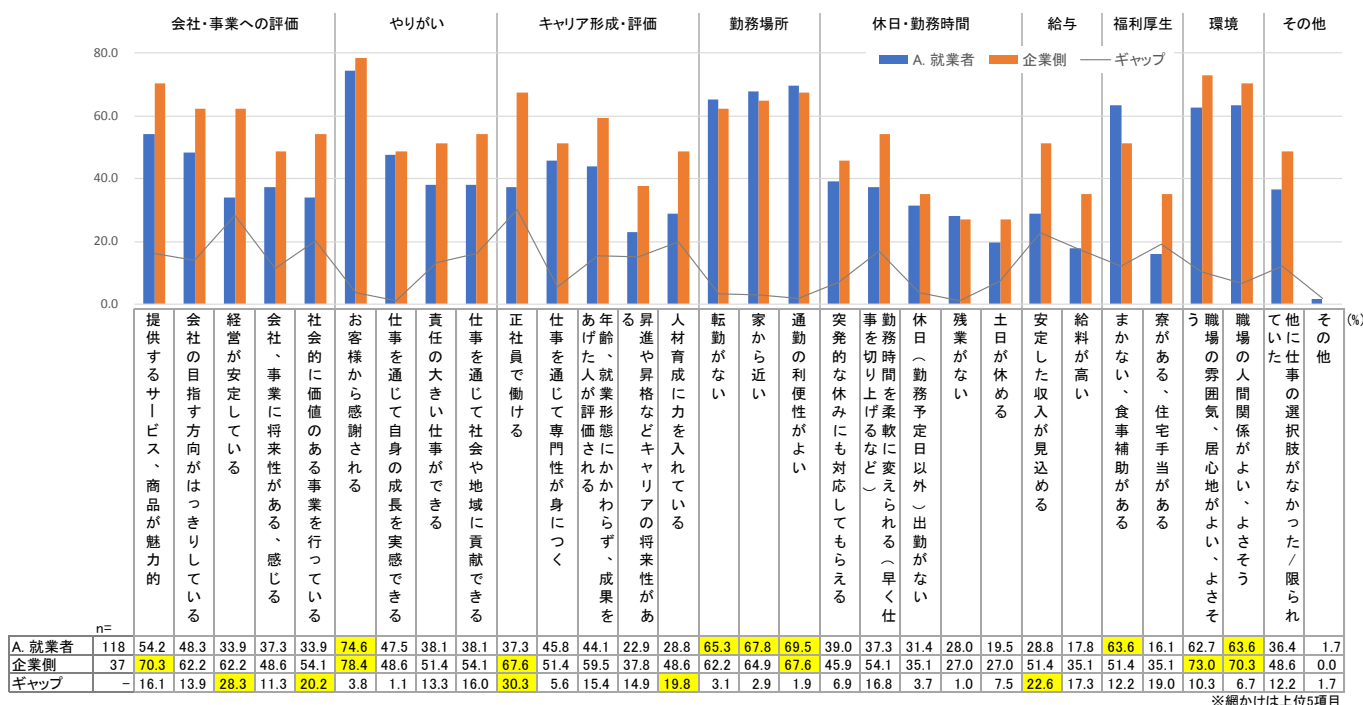


■ A. 就業者 ■ 企業側 (%)

1. 仕事の選択理由

【A. 就業者】 Q. 現在の勤務先（店舗、事業所、営業所）を選んだ理由としてあてはまるものをお選びください。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）

【企業側】 Q. 従業員の方々が、お勤めの会社を選んだ理由はどのようなことだと思われますか。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）



現在居酒屋で働いている就業者と企業側に対して、就業者がその仕事を選んだ理由は何か（何だと思うか）聞いた。

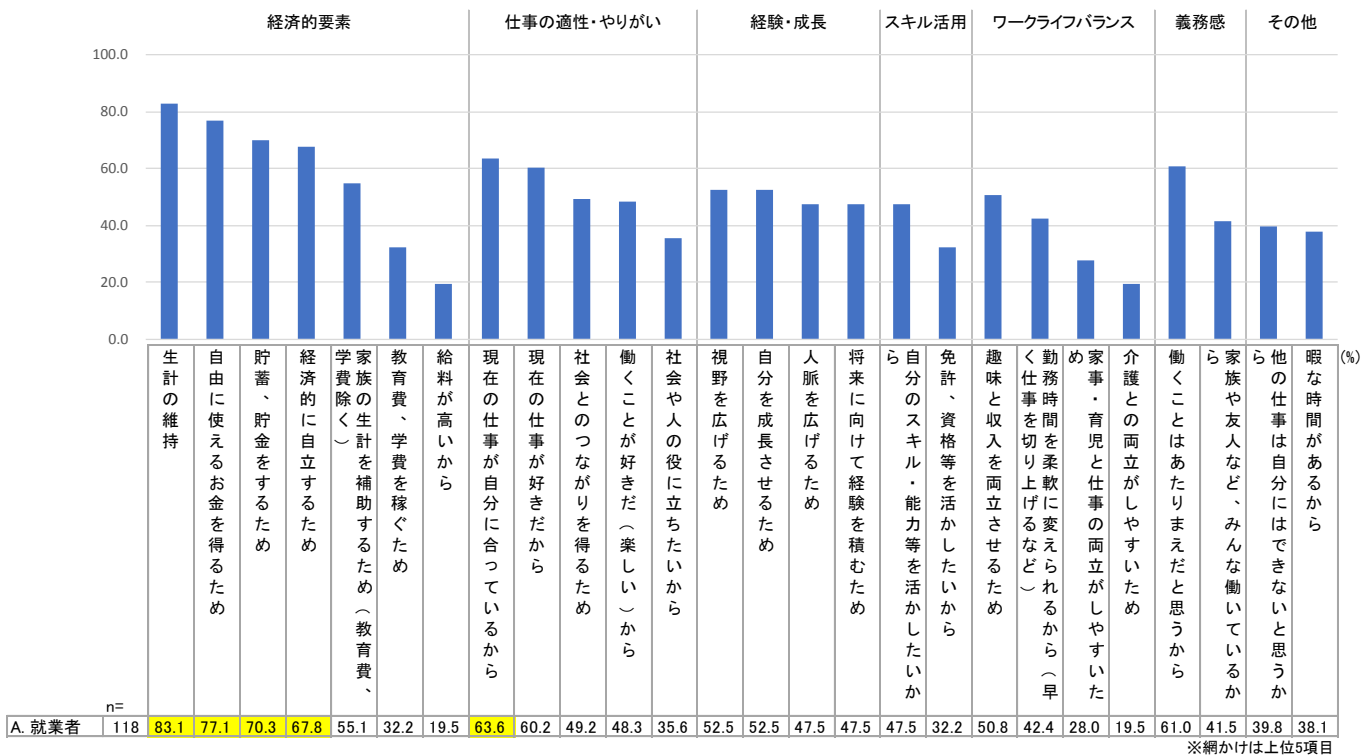
上位項目を見ると、就業者も企業側も「お客様から感謝される」がもっとも多く、共通した項目が多い。企業側も就業者同様の職場（店）で働いており、就業者の気持ちを理解しやすいのではないかと考えられる。一方で、勤務場所とまかないについては、就業者の方が割合が高くなっている。

就業者と企業側でギャップが大きい項目を見ると、会社・事業の評価、キャリア形成・評価、給与については企業側の方が高くギャップがある。

2. 仕事を継続する理由

A. 就業者／正社員と正社員以外

【A. 就業者】Q. あなたが現在、「飲食サービスの仕事（居酒屋）」を継続して働いているのはどのような理由がありますか。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）

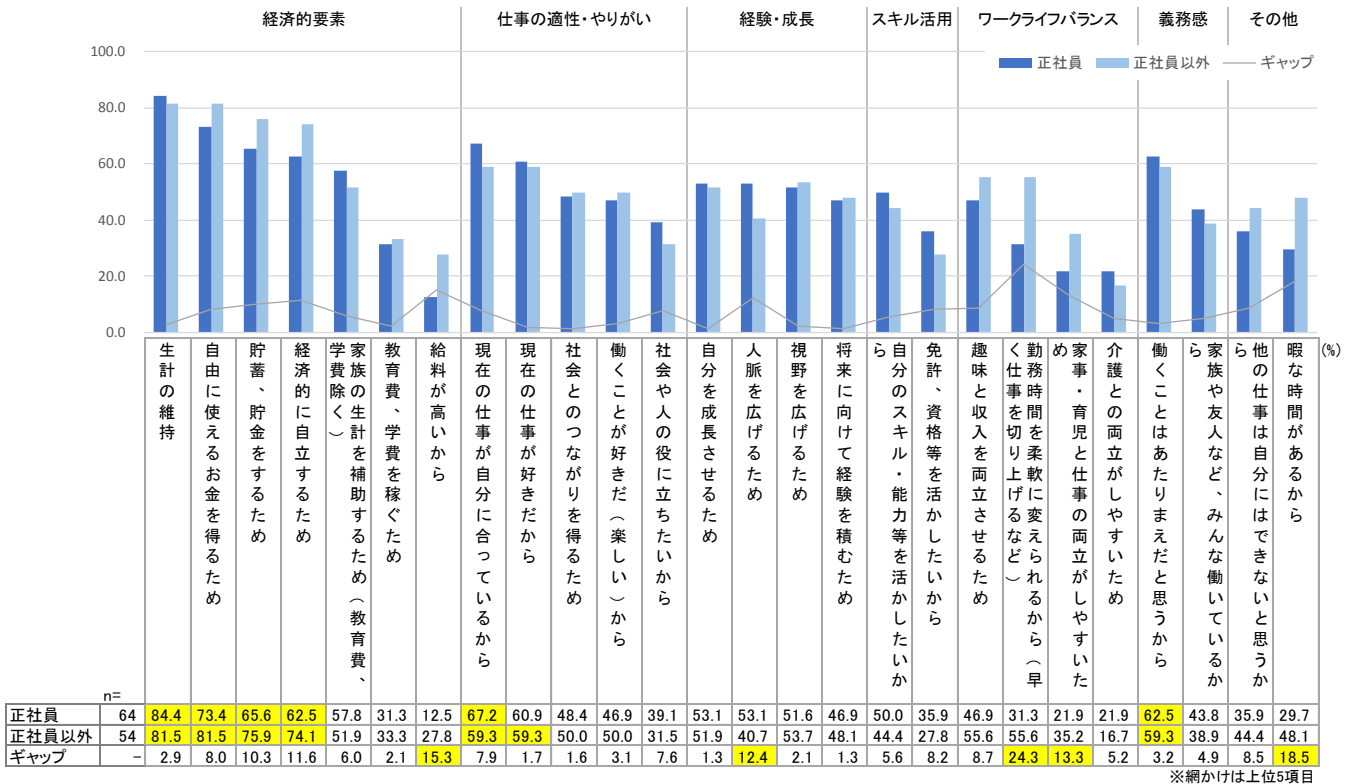


就業者に、居酒屋での仕事を続けている理由を聞いた。上位にはまず、「生計の維持」「自由に使えるお金を得るため」などの経済的要素が挙げられた。次いで「現在の仕事が自分に合っているから」も上位になっており、居酒屋の仕事内容や雰囲気などが、継続理由になっていると考えられる。

「家事・育児と仕事の両立がしやすいため」「介護との両立がしやすいため」は3割以下で、ワークライフバランスに関する項目は低めになっている。

2. 仕事を継続する理由

【A. 就業者】 Q. あなたが現在、「飲食サービスの仕事（居酒屋）」を継続して働いているのはどのような理由がありますか。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）



現在の仕事を続けている理由について、A. 就業者を正社員と正社員以外で分けてみよう。いずれも上位は、経済的要素や「現在の仕事が自分に合っているから」「働くことはあたりまえだと思うから」となっている。

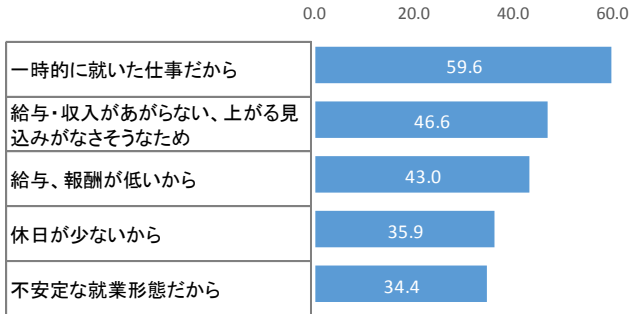
「勤務時間を柔軟に変えられるから（早く仕事を切り上げるなど）」「家事・育児と仕事の両立がしやすいため」といったワークライフバランスに関することは正社員以外の方が高く、両者のギャップが大きい。また、「給料が高いから」も正社員以外の方が高く、正社員とのギャップがある。自分なりの働き方をしていいる正社員以外に対して、正社員は勤務時間の柔軟性が低く給与も期待より少ないという状況になっている可能性がある。

3. 離職の理由

B. 離職者と企業側

B. 離職者の上位5項目

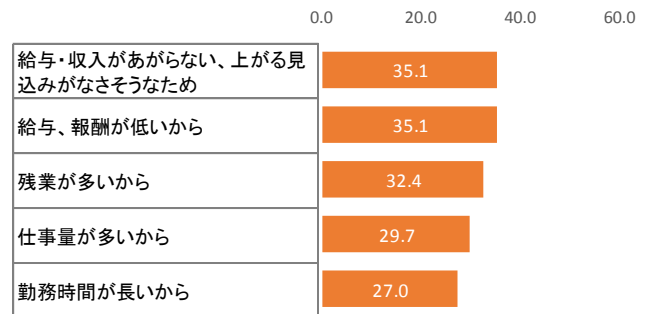
離職理由は、「一時的に就いた仕事だから」の割合がもっとも高い。正社員以外の働き方が多いことも影響していると考えられる。次いで給与についての項目が上位に挙がっている。



(%, n=337)

企業側の上位5項目（正社員）

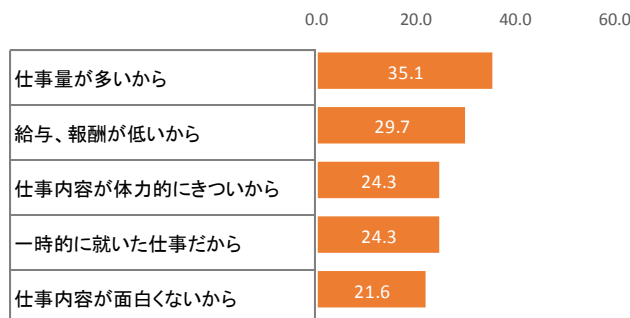
企業側が考える正社員の離職理由は、給与関連が上位に2つ挙がっており、離職者と一致している。続いて労働負荷についての項目が3つ挙がっており、就業者の労働負荷を気にかけられているとわかる。



(%, n=37)

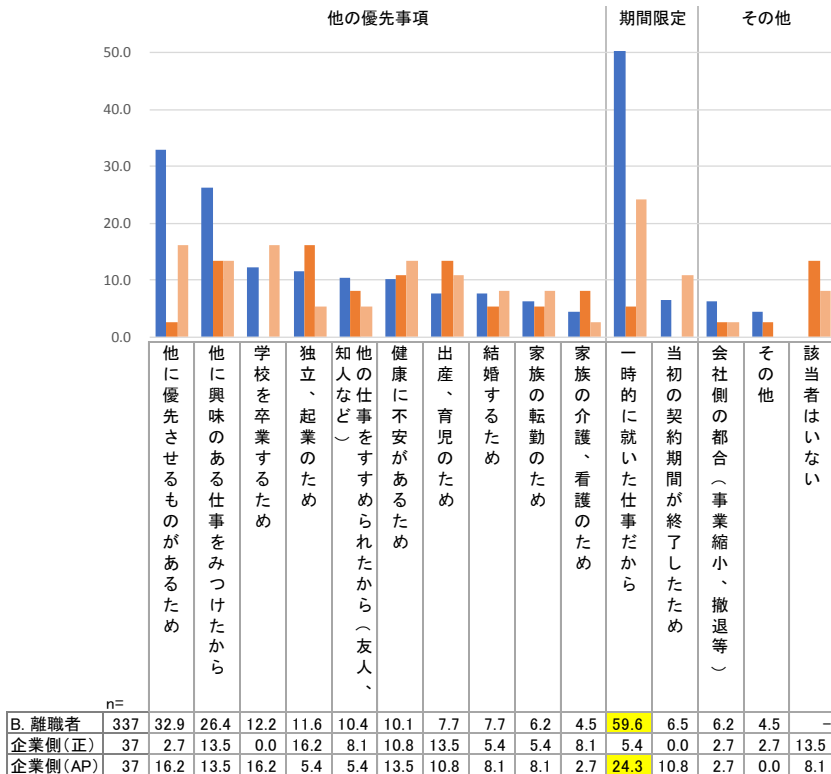
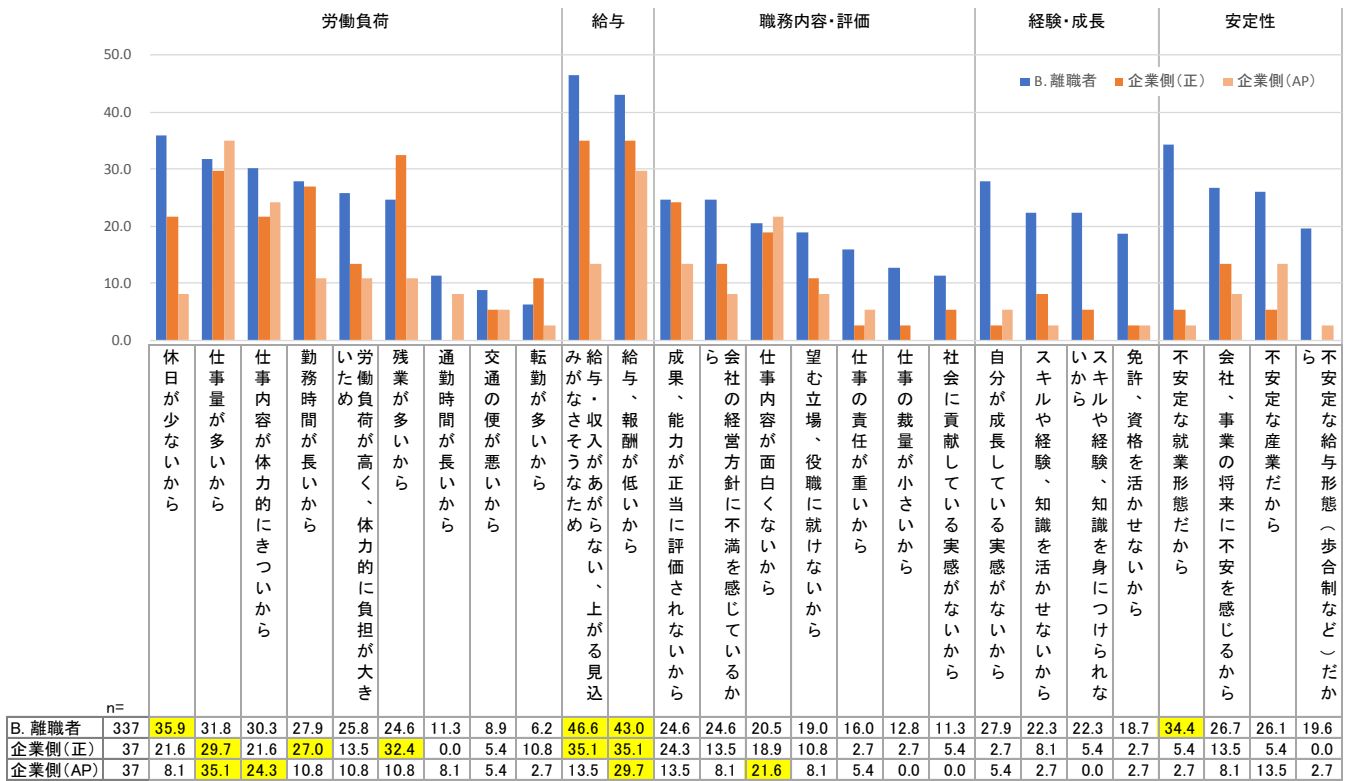
企業側の上位5項目（パート・アルバイト）

企業側が考えるパート・アルバイトの離職理由を見ても、「一時的に就いた仕事だから」よりも労働負荷や給与の方が上位に挙がっている。正社員と違い、労働時間については挙がっていない。



(%, n=37)

3. 離職の理由



【B. 離職者】
 Q. あなたが以前、「飲食サービスの仕事（居酒屋）」で働いていたにもかかわらず、離職した（やめた）のはどのような理由からですか。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）

【企業側】
 Q. 会社を辞めた従業員の方々が、会社を辞めた理由はどのようなことだと思いますか。／正社員、パート・アルバイト（MA）

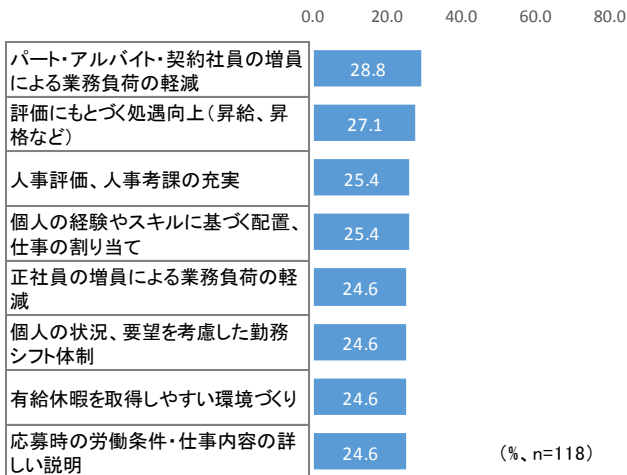
※網かけは上位5項目

4. 必要を感じる改善点

A. 就業者と企業側

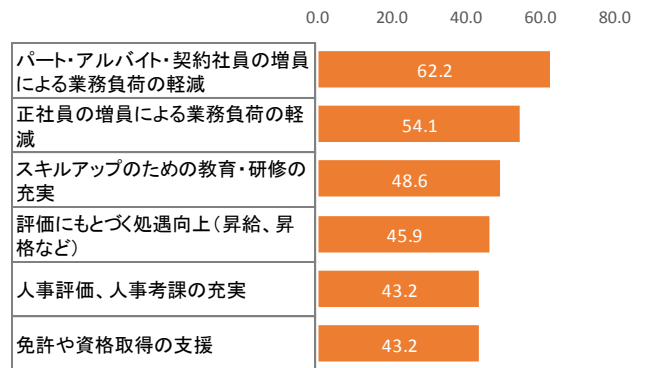
A. 就業者の上位5項目

必要だと感じる改善点を就業者に聞くと、評価に関する2項目が上位に挙がった。また、「応募時の労働条件・仕事内容の詳しい説明」も上位になっている。



企業側の上位5項目

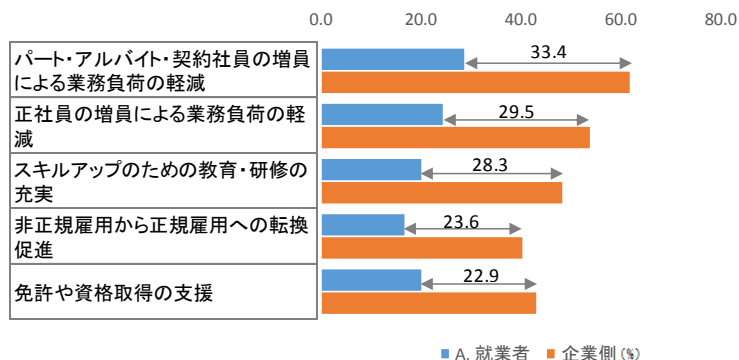
「パート・アルバイト・契約社員の増員による業務負荷の軽減」がもっとも多い点、評価に関する2項目が上位にある点は、就業者と同様である。



(%, n=37)

A. 就業者と企業側のギャップが大きい5項目

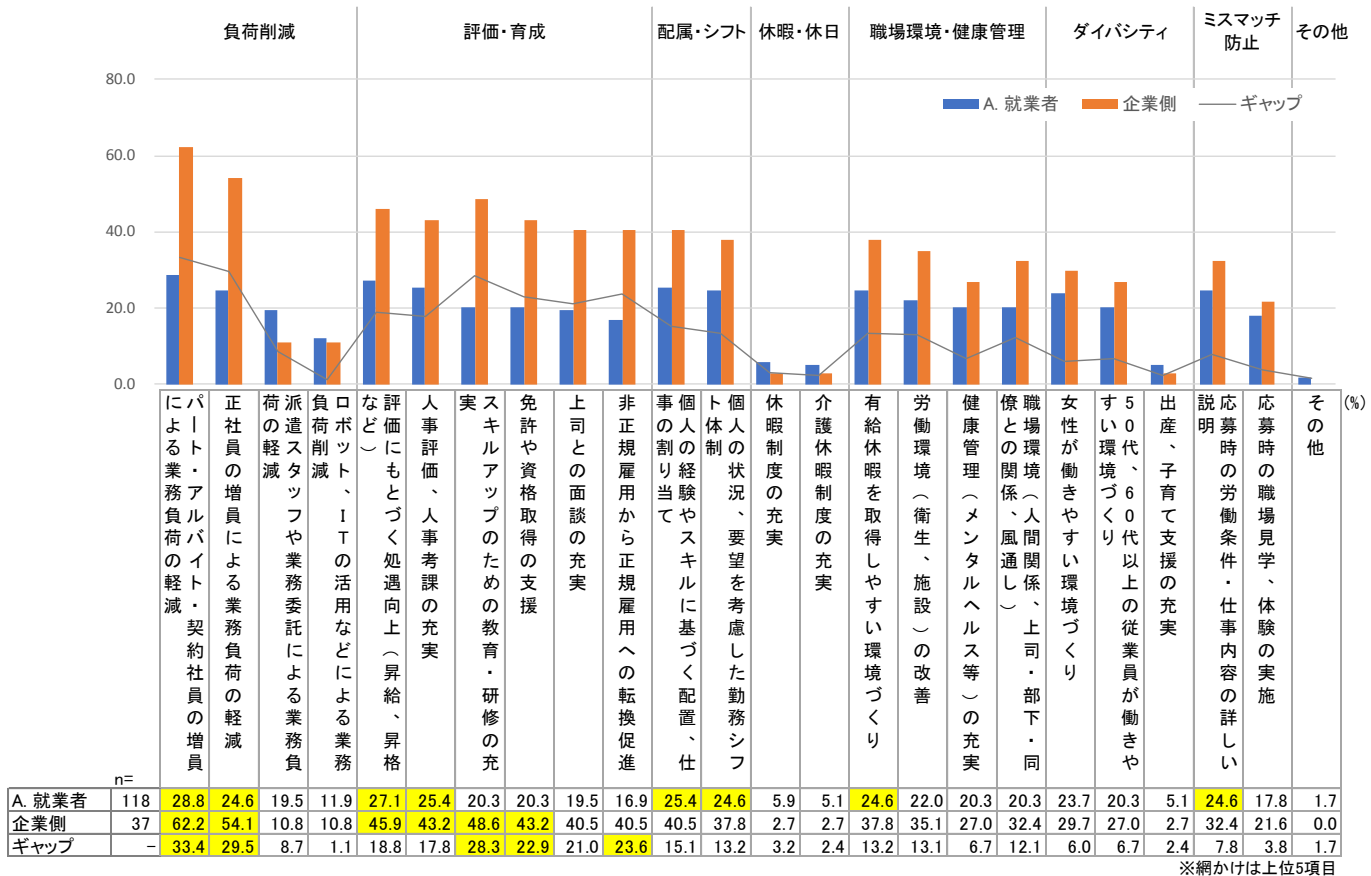
「パート・アルバイト・契約社員の増員による業務負荷の軽減」は就業者も上位だが、企業の方が改善したいと感じている割合が高い。スキルアップ、正規転換、資格取得の支援についても、就業者よりも企業側の意識の方が強い。



4. 必要を感じる改善点

【A. 就業者】 Q. あなたの勤務先（店舗、事業所、営業所）は何らかの改善が必要と思われますか。（非常に必要・必要計）

【企業側】 Q. あなたがお勤めの会社では、何らかの改善が必要と思われますか。（非常に必要・必要計）



必要だと感じる改善点を、就業者と企業側に聞いた。

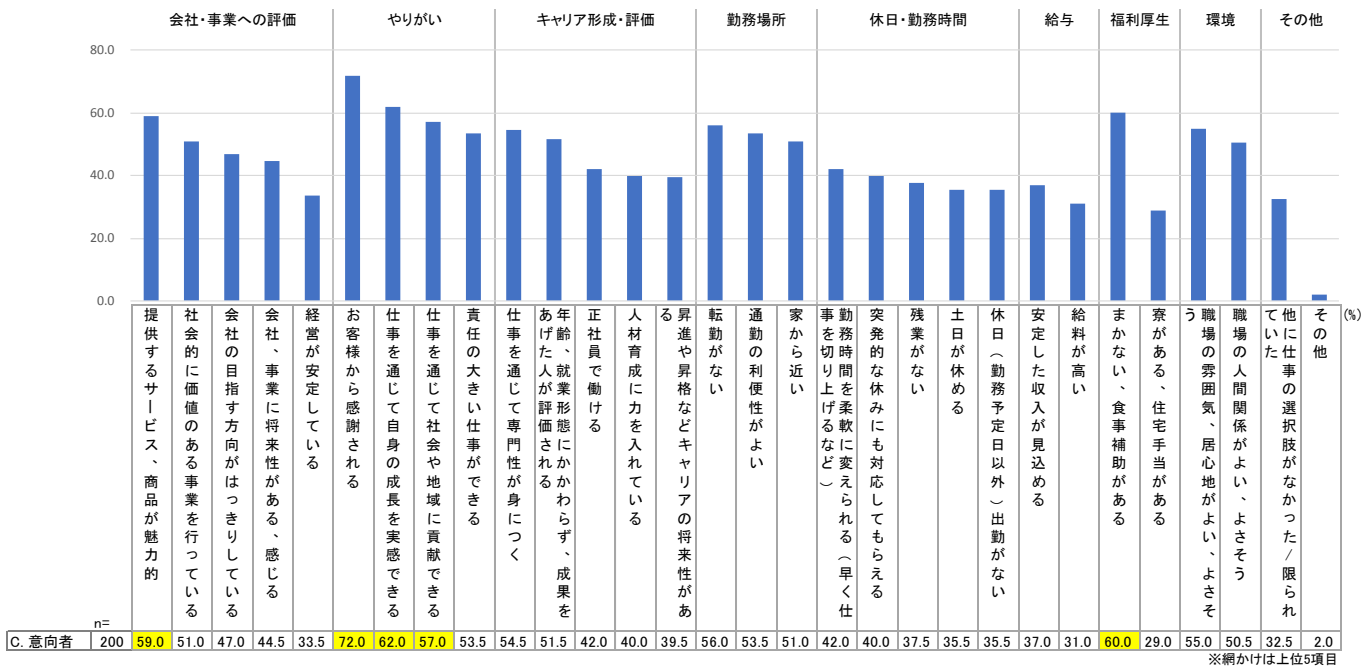
就業者の回答を見ると、上位項目の間で差は小さく、「パート・アルバイト・契約社員の増員による業務負荷の軽減」「評価にもとづく処遇向上（昇給、昇格など）」「個人の経験やスキルに基づく配置、仕事の割り当て」など、幅広く改善を求めている。また、「応募時の労働条件・仕事内容の詳しい説明」も上位に入っており、就業前と就業中でギャップを感じているかもしれない。

企業側は「パート・アルバイト・契約社員の増員による業務負荷の軽減」「正社員の増員による業務負荷の軽減」の割合が高く、負荷軽減を最優先事項と考えている。次いでスキルアップや資格取得支援など育成に関するものが上位になっており、従業員に定着して活躍してもらいたいという気持ちがうかがえる。その他の項目についても、全体的に企業側の方が数値が高く、企業側の改善に対する強い意識が見てとれる。

5. 意向・非意向の理由

C. 意向者、D. 非意向者

【C. 意向者】 Q. あなたが、「飲食サービスの仕事（居酒屋）」に「是非働いてみたい」または「働いてみたい」とお答えになったのは、どのような理由がありますか。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）

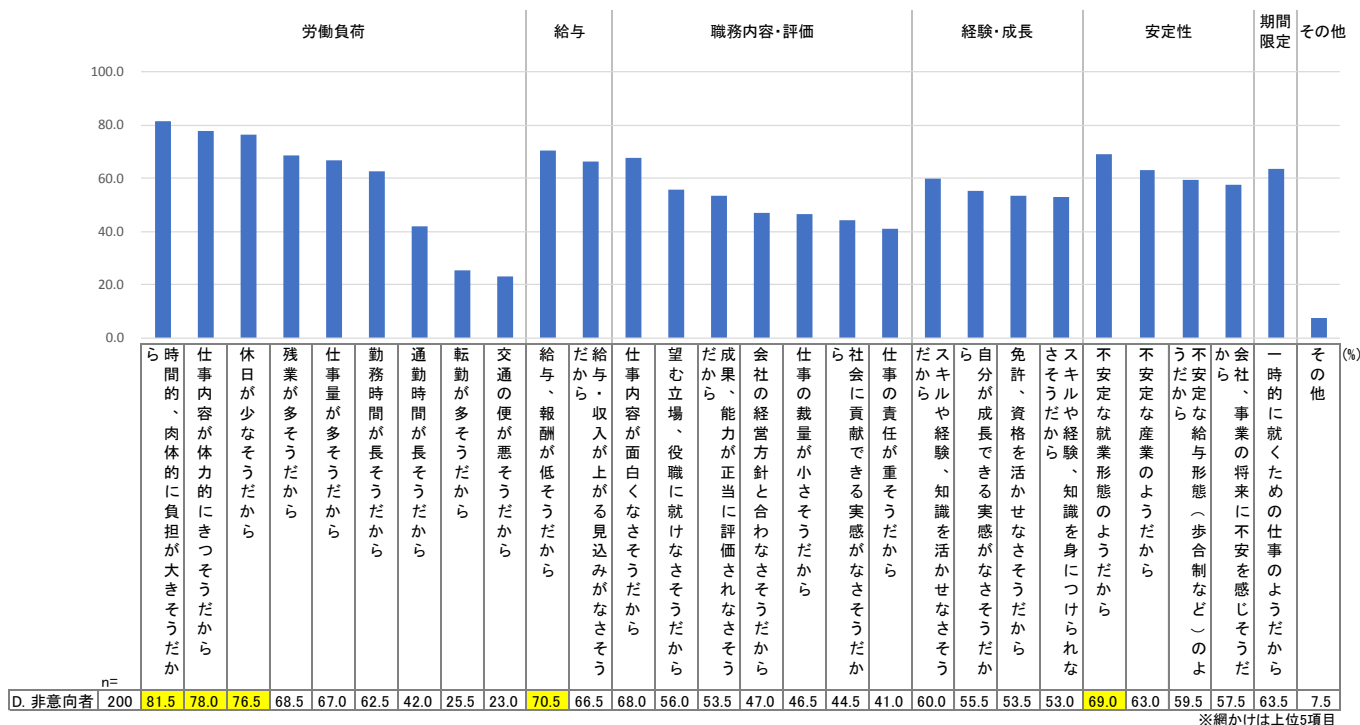


これまでに居酒屋で働いたことはないが働いてみたいという意向者に、その理由を聞いた。

上位には現在居酒屋で働いている就業者が仕事を選んだ理由と同様に、「お客様から感謝される」などのやりがいが高げられた。やはり上位になっている「提供サービス、商品が魅力的」は、居酒屋が身近な存在だからこその理由といえるだろう。また「まかない、食事補助がある」も就業者の理由と共通で、居酒屋で働く魅力のひとつとなっている。

5. 意向・非意向の理由

【D. 非意向者】Q. あなたが、「飲食サービスの仕事（居酒屋）」に「働きたくない」または「全く働きたくない」とお答えになったのはどのような理由からですか。（非常にあてはまる・ややあてはまる計）



居酒屋で働いたことはなく、これからも働きたくないという非意向者にその理由を聞いた。

まず上位になったのは、「時間的、肉体的に負担が大きそうだから」「仕事内容が体力的にきつそうだから」「休日が少なそうだから」といった労働負荷の面である。次いで挙がった「給与、報酬が低そうだから」「不安定な就業形態のようだから」は離職者が離職した理由の上位項目にも入っている。非意向者が抱く居酒屋で働くことへの懸念は、実際の離職者が不満に感じることと一致している部分がある。

【参考】 勤務時間

A. 就業者／正社員と正社員以外

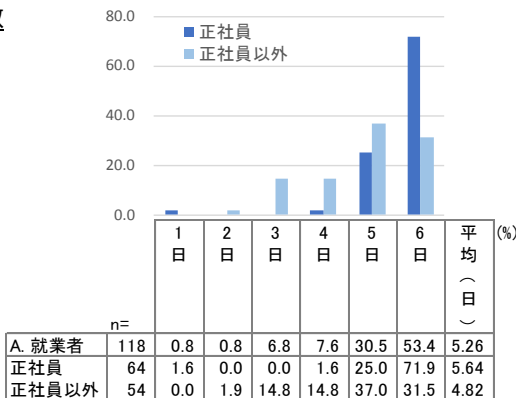
【A. 就業者】

Q. あなたご自身の代表的な（よくある）1週間の勤務日数をお知らせください。（NU）

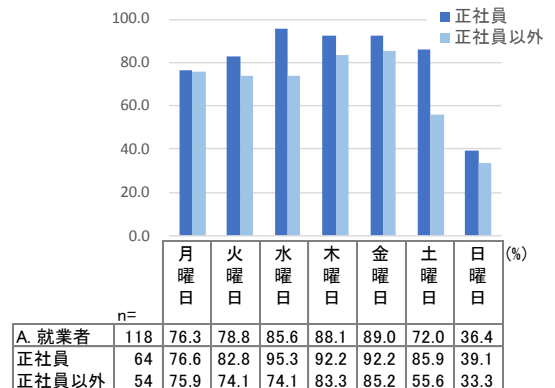
Q. あなたご自身の代表的な（よくある）1週間の勤務曜日をお知らせください。（MA）

Q. あなたの勤務の時間帯であてはまるものをお知らせください。（MA）

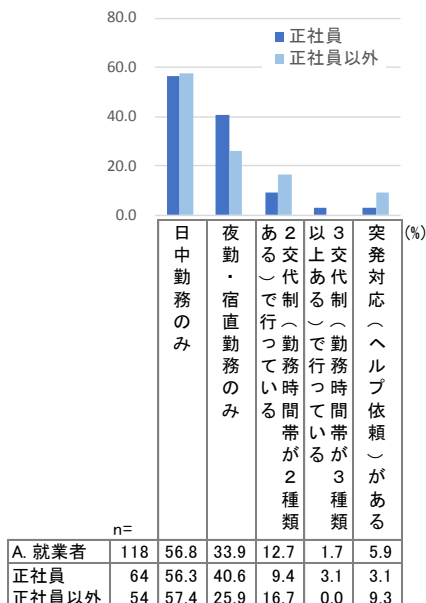
1週間の 勤務日数



勤務曜日



勤務時間帯



参考として、現在就業者の勤務時間について聞いた。

1週間の勤務日数は、大半が5日か6日。正社員は約7割が6日で、夜勤などの割合も比較的高い。

1日の勤務時間は正社員と正社員以外で差がみられる。正社員は8時間より多い人が目立ち、9～10時間以内が2割程度いる。就業開始時刻、終了時刻にもばらつきがあり、昼夜を通した長い営業時間の影響がうかがえる。

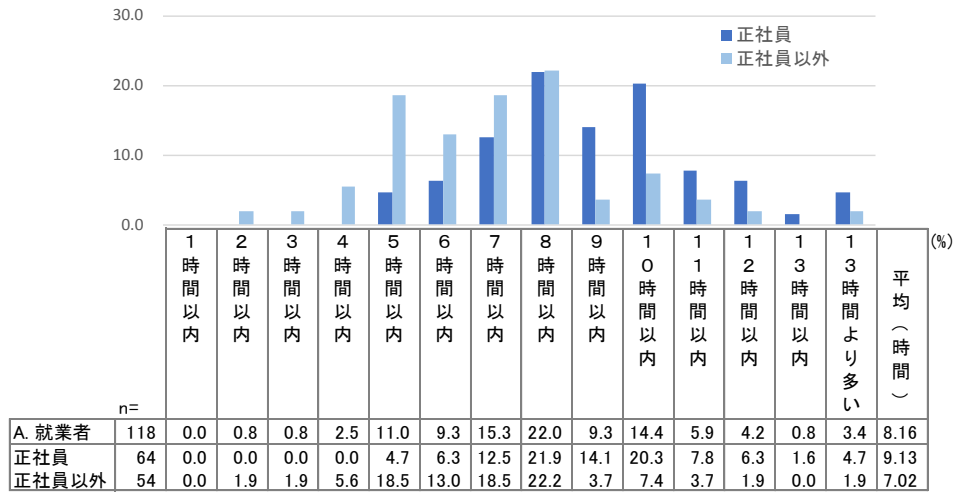
【参考】 勤務時間

【A. 就業者】

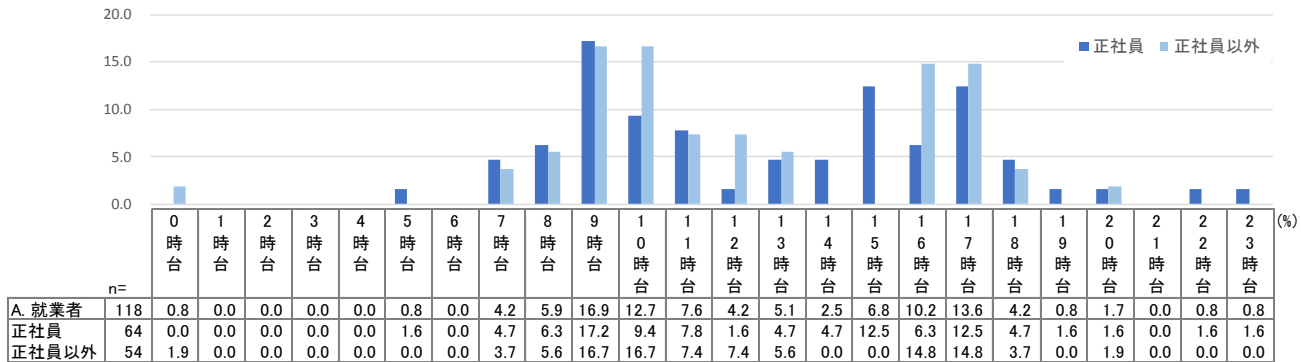
Q. あなたご自身の代表的な（よくある）、1日あたりの平均勤務時間をお知らせください。（NU）

Q. あなたがお勤めの会社の代表的な（よくある）1週間の勤務の就業開始時刻と終了時刻について多い順に記入してください。/パターン1（NU）

1日あたりの
平均勤務時間



就業開始時刻



終了時刻

